

Валентина Латышева,
кандидат философских наук, заведующая кафедрой
социологии, психологии и социального менеджмента
Московского авиационного института
(национального исследовательского университета).
г. Москва

ФОРМИРОВАНИЕ ГЛОБАЛЬНОГО РЫНКА ТРУДА И ПРОБЛЕМА СОХРАНЕНИЯ СОЦИАЛЬНОЙ ИДЕНТИЧНОСТИ ЛИЧНОСТИ

Valentina Latysheva, PhD, head of department of sociology, psychology and social management Moscow Aviation Institute (National Research university) Moscow.

Formation of Global labor market and the issue of maintenance of personal social identity.

The article considers the processes which go along with formation of the global market labor: free movement of qualified work force, concentration of human capital and information flows in developed world centers, convergence and merging of cultures, moving of administrative and management functions from national to regional level. The issue of maintaining national, social and ethnic identity in multicultural environment is arisen in the article.

Key words: global labor market, social mobility, international migration, multiculturalism and tolerance, identity of the personality.

Валентина Латышева. Формування глобального ринку праці і проблема збереження соціальної ідентичності особистості

У статті розглядаються соціальні процеси, що супроводжують формування глобального ринку праці: вільний рух кваліфікованої робочої сили, зосередження людського капіталу та інформаційних потоків у розвинених світових центрах, зближення і злиття культур, переміщення адміністративно-управлінських функцій із національного на регіональний рівень. Піднімається проблема збереження соціальної, національної і етнічної ідентичності за умов мультикультурного середовища.

Ключові слова: глобальний ринок праці, соціальна мобільність, міжнародна міграція, мультикультуралізм, толерантність, ідентичність особистості.

Глобализация экономических, политических и социокультурных процессов — одна из наиболее важных тенденций в развитии современного общества. Национальные экономики постепенно трансформируются в единый мировой рынок со свободным движением капитала, информационных и человеческих ресурсов, стандартизацией законодательства, технологических процессов, сближением и слиянием культур, перемещением административно-управленческих функций из национального на региональный уровень. В результате актуализируются проблемы, связанные с сохранением национального социокультурного пространства, социальной и этнической идентичности.

Причинами ускорения глобализационных процессов в XX — начале XXI веков считаются инновационные достижения в развитии транспортных средств и информационных каналов, а последствиями — необратимые трансформации локальных мировоззрений в миросознание, изменения в восприятии и

оценке людьми базовых экзистенциальных категорий — пространства и времени, представлений о границах возможностей в рамках индивидуального бытия.

В результате глобализации мир становится не только более связанным, но и более уязвимым, а все его субъекты — созависимыми. С одной стороны, интеграция элементов внутри системы сопровождается эмерджентностью и ростом синергии, способными оправдать ожидания в отношении нового экономического «чуда». В то же время, в силу другого системного эффекта — мультипликативности — управляющие действия или стихийные процессы приводят к усилению не только центробежных, но и центростремительных сил, поэтому любое воздействие на один элемент системы может обернуться непредсказуемыми существенными последствиями для других или повлиять на всю систему. Приобретая за счет объединения экономик способность достигать более высоких результатов без фатальной зависимости от исходных условий, система, состоящая из многочисленных элементов, проигрывает в управляемости, устойчивости и адаптивности, что неоднократно было доказано в ходе мировой истории, от Римской империи до СССР. Вместе с ростом количества связей происходит увеличение количества институциональных проблем.

Проблемы становления постиндустриального общества и глобальной экономики, формирования глобального рынка изучали З. Бауман, Д. Белл, И. Валлерстайн, Э. Ли, М. Кастельс, К. Келли, Л. Маружко, Д. Ниллес, М. Пиоре, Э. Г. Равенштейн, П. Самуэльсон, М. Тодар, М. Фридман. Большой вклад в разработку этой проблематики внесли также В. Л. Иноземцев, Д. А. Ковалев, В. М. Кулагин, М. М. Лебедева, А. Либман, А. Ю. Мельвиль, В. В. Перская, А. А. Пороховский и др.

В соответствии с теориями глобализации, важнейшими чертами, характеризующими становление глобальной постиндустриальной экономики являются: опережающее развитие производства услуг перед производством товаров; растущее информационное содержание труда; сокращение рабочих мест в сельском хозяйстве и промышленном производстве за счет автоматизации; увеличение рабочих мест для менеджеров и специалистов. «Постиндустриальное общество — писал Д. Белл, — такое общество, в экономике которого приоритет переходит от преимущественного производства товаров к производству услуг, проведению исследований, организации системы образования и повышению качества жизни: в котором класс технических специалистов стал основной профессиональной группой и, что самое важное, в котором внедрение нововведений... во все большей степени стало зависеть от достижений теоретического знания...»¹

¹ Белл, Д. Грядущее постиндустриальное общество. Опыт социального прогнозирования (перевод с англ. под ред. и со вступительной статьей В.Л. Иноземцева). — Москва: Academia, 1999 (переиздано в 2003 г.). — С. 211.

Глобализация мировой экономики сопровождается формированием глобального рынка труда и значительным ростом миграционных потоков. Механизм миграции тесно связан механизмом хозяйствования. Это явление объективное, объясняющееся разными причинами: неравномерным развитием регионов (И. Валлерстайн), экономической и политической нестабильностью («притягивающие» и «выталкивающие» факторы Э. Ли), региональными различиями в спросе и предложении труда (М. Фридман, П. Самуэльсон), индивидуальным выбором, осуществляемым на основе анализа соотношения издержек и прибыли (М. Тодаро, Л. Маружко), постоянным спросом на дешевый труд эмигрантов (П. Дерингер, М. Пиоре). Современная социально-экономическая ситуация в мире располагает множеством фактов, подтверждающих актуальность этих объяснительных теорий: от неравномерного развития территорий до спроса на труд эмигрантов.

Действительно, в развитых европейских государствах, имеющих невысокий уровень рождаемости, объем трудовых ресурсов неуклонно снижается. Образующийся дефицит усугубляется превышением эмиграции над иммиграцией. Согласно данным статистического ведомства Евросоюза Eurostat, в конце 2009 года в ЕС проживало более 31 миллиона мигрантов. Из них 7 миллионов обосновались в Германии, 5,7 миллионов — в Испании. В соотношении с коренным населением больше всего мигрантов в Люксембурге — 44 %. В Германии 19,6 % от общего числа населения страны имеют иностранные корни или родились за границей.

В целом на Германию, Испанию, Великобританию, Италию и Францию приходится три четверти от находящихся в ЕС мигрантов. При этом почти 11 миллионов мигрантов в Европе являются «внутренними»: в 2009 году из Румынии на заработки в другие страны ЕС уехало около 2 миллионов человек, из Польши — 1,5 миллиона человек, из Италии — 1,3 миллиона человек, из Португалии — около 950 тысяч человек. Еще 7 миллионов мигрантов в Европе происходят из Турции, Марокко, Албании, Боснии, Хорватии, Сербии, Македонии. Не менее 5 миллионов мигрантов прибыло в Европу из Африки. Остальные 8 миллионов переехали из стран Азии, а также Латинской Америки.

Меньше всего иммигрантов в таких странах как Румыния, Польша, Болгария, Словакия, Литва, Венгрия, Финляндия и Словения — их доля в общей численности населения колеблется от 0,1 до 3,5 %².

Среди мотивов, которыми руководствуются мигранты, приезжающие жить в развитые страны, доминирует стремление повысить качество жизни: получить доступ к образова-

² Сайт информационного агентства Interright. Доступ: http://inright.ru/news/id_3901

нию, квалифицированной медицинской помощи, материальным благам, быть защищенными от насилия, получить более широкие жизненные перспективы.

Другим мощным фактором притяжения, который артикулируют, как правило, высококвалифицированные специалисты, является желание самореализоваться, получить признание в профессии, чему в значительной мере способствует экономическая политика государств, направленная на привлечение инвестиций в развитие научно-исследовательской работы, высокотехнологичных отраслей, доминирующих в экономике знаний.

В основе динамики рабочей силы находится процесс труда, так как конечным результатом территориального перемещения человека является его вовлеченность в трудовую деятельность. Характер труда и способы осуществления трудовой деятельности в глобальном обществе приобретают новые черты. В частности, высокое развитие информационных технологий предоставляет специалистам возможность найти покупателей своих услуг по всему миру и выполнять работу безотносительно к месту проживания. Как справедливо заметил А. Тоффлер, «мы стали свидетелями исторического процесса разрушения значения места в жизни человека»³. То есть, благодаря распространению информационных технологий, глобальный рынок труда не обязательно предполагает физическое перемещение специалистов. Но, тем не менее, на сегодняшний день международная миграция рабочей силы все еще определяет его состояние и выступает важнейшим фактором интенсивной глобализации мировой экономики. Поэтому отличительной особенностью нынешнего этапа новой экономики является сосредоточение человеческого капитала и информационных потоков в развитых глобальных мировых центрах, которые связаны информационными потоками в глобальные сети и определяют основные тенденции в финансовых, торговых, деловых отношениях. Такими центрами являются Нью-Йорк, Сан-Франциско, Лос-Анджелес, Лондон, Цюрих, Милан, Франкфурт, Париж, Москва, Токио, Осака, Гонконг, Шанхай, Сингапур, Сидней, концентрирующие административную, производственную и менеджерскую власть и благодаря этому притягивающие к себе другие страны и регионы. Многие специалисты единодушны в том, что вектор движения глобальных потоков все больше смещается на Восток, где кроме известных мегаполисов формируются новые: Гуанчжоу, Шенжень, Чжухай, Макао. Процесс формирования глобальных центров идет с разной интенсивностью, в зависимости от значимости различных видов экономической деятельности, но их

³ Тоффлер Э. Футурошок. — Пер. с англ. / — М.: ООО «Издательство АСТ», 2002. — С. 57.

деятельность, в свою очередь, активизирует миграционные потоки, а тем самым, изменяет и региональную структуру.

Глобализация рынка труда сопровождается и иными системными трансформациями: изменением структуры занятости и профессиональной структуры, существенным изменением содержания труда в направлении его индивидуализации, информационной насыщенности.

По данным консалтинговой компании Adecco Group Russia, менеджеры крупных рекрутинговых компаний, опрошенные в ходе исследования летом 2012 года, уверены, что за последние 5 лет произошли существенные изменения спроса соискателей на формы занятости⁴. Так, 41% респондентов отметили рост спроса на работу с гибким графиком. 7% менеджеров считают, что изменения проявились в сдвигах рабочей недели, 5% — в сокращении рабочего дня.

Почти половина менеджеров (45%) отметили рост числа контрактов с лицами, работающими удаленно. Такая форма занятости — отличительная черта глобального рынка труда, обусловленная распространением информационных технологий. Она формирует новую модель распределения кадрового потенциала и новый, более экономный тип организационной структуры — безбюджетной (то есть, не имеющей штата постоянных сотрудников) организации. Как следствие, наметилась тенденция оттока персонала из офисов в арендуемые на время оборудованные необходимой офисной техникой помещения — коворкинги (от англ. *co-working* — совместно работающие), в которых соседствуют специалисты разных профилей, специальностей, а профессиональная деятельность осуществляется дистанционно. Уже сегодня эти инновации существенно влияют на государственные структуры, отдельные компании и целые отрасли. По оценкам специалистов McKinsey, только в рамках экономики США путем более активного распределения функций и использования сетевых инноваций можно трансформировать приблизительно 12% всей трудовой деятельности⁵. Эти процессы стремительно протекают в рамках института образования. Например, в США каждая вторая корпорация использует технологии дистанционного обучения, ими пользуются около 40% студентов программ MBA и более 80% университетов. Объем рынка дистанционного обучения в США уже в 2005 году составил 46 млрд. долларов. По прогнозам, к 2015 году наиболее востребованными технологиями станут образовательные порталы, цифровые библиотеки, streaming технологии.

Однако реализация этой тенденции имеет свои ограничения: если в сфере образования, шоу-бизнеса, маркетинга и

⁴ По материалам исследования Adecco Group Russia «Будущее работы» (июнь 2012 г.) // <http://www.podborkadrov.ru/articles/detail.php?ID=58438>

⁵ Вестник McKinsey // <http://www.mckinsey.com/russianquarterly/topics/index.aspx?tid=25&nord=>

рекламы возможностей для удаленной работы больше, то выполнение своих функций специалистами в сфере финансов, юриспруденции, топ-менеджмента по-прежнему требует присутствия на рабочем месте в течение полного дня.

Глобальный рынок труда предоставляет специалистам, имеющим востребованные профессии и осуществляющим работу дистанционно, множество преимуществ:

1) более высокую заработную плату (разница в доходах на местном и глобальном рынках может достигать 5–10 раз). При этом деньги, заработанные за рубежом, тратятся в родной стране, а значит, способствуют развитию ее экономики;

2) опыт работы в зарубежной компании;

3) большие перспективы профессионального и карьерного роста;

4) отсутствие (или меньшую степень остроты) проблем адаптации в новой социокультурной среде.

Тем не менее, 46% опрошенных HR-менеджеров отметили и такую тенденцию, как рост спроса на временную работу, который, как правило, артикулирует другая категория работников — мигранты. (рис. 1).

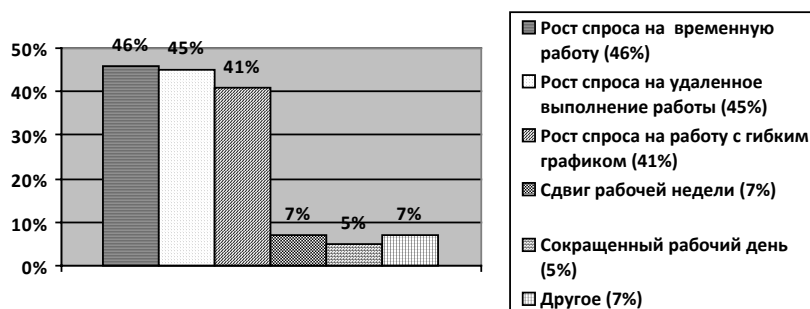


Рис. 1. Распределение ответов на вопрос: «По Вашему опыту, какие изменения произошли за последние 5 лет в условиях найма по формам занятости» (опрос HR-менеджеров со стажем от 5 лет и выше, 2012 год)

Источник: Материалы исследования компании Adecco Group Russia «Будущее работы» (июнь 2012 г.) // <http://www.podborkadrov.ru/articles/detail.php?ID=58438>

Увеличение численности этой категории соискателей оценивается неоднозначно практически во всех странах мира. С одной стороны, мобильность населения — значительное достижение современного общества, свидетельствующее о расширении реальных возможностей людей в условиях свободы, демократии. Второй серьезный аргумент в пользу профессиональной миграции — если речь идет о специалистах высокой квалификации, творческих работниках — более высокая инновационность мультикультурных профессиональных коллективов. В процессе миграции происходит приращение знания и

опыта, составляющего важный элемент накопления человеческого капитала. Экономисты считают, что мультиэтнические предприятия, на которых иммигранты своим опытом дополняют производственный процесс, в большей степени восприимчивы к инновациям.

Не вызывает сомнения тот факт, что высокая мобильность может стимулировать развитие человеческого капитала, но при этом необходимо отметить и значительное неравенство, характеризующее не только свободу передвижения, но и распределение выгод от неё. Наиболее уязвимы в этом самые бедные люди, носители неквалифицированного труда, поскольку они ограничены в ресурсах и выборе возможностей.

Рост миграции неквалифицированной рабочей силы может быть оправдан нежеланием коренного населения выполнять те или иные виды работ или осуществлять трудовые функции за предлагаемые деньги. Однако превышение численности этой категории мигрантов сверх критического уровня чревато, как показывает социальная практика и развитых европейских стран (Великобритании, Франции, Германии), и России, острыми социальными конфликтами. Государства тратят огромные средства на программы интеграции: образование, профессиональную подготовку, жильё, здравоохранение. Например, Франция расходует на эти цели 36 млрд. евро в год. К сожалению, не всегда эти затраты имеют отдачу: наряду с регулируемой правительствами легальной миграцией, значительная часть мигрантов попадают в страну по удобному закону о воссоединении семьи, не планируя в будущем работать, а другая часть — нелегалы, пополняющие ряды криминала. Социологи подсчитали, что дети из семей мигрантов в 3–4 раза чаще становятся преступниками, чем дети коренных жителей.

Поэтому есть смысл предположить, что за обострением социальных конфликтов, связанных с расширением миграции, не всегда стоит соперничество культур, которое, как известно, является источником развития социума. Чаще речь идет о разрушительной форме выражения субъективно переживаемого кризиса идентичности.

Проблема формирования социальной идентичности личности в науке не нова, она поднималась еще Аристотелем, который трактовал её как «тождественность». Однако в условиях глобализации она приобретает особую остроту в силу своей масштабности.

Термин «социальная идентичность» введен в научный оборот Э. Эриксоном, который различал два уровня её проявления: персональный (индивидуальный, личностный) и социальный. На индивидуальном и личностном уровнях осуществляется персонализация личности: идентичность проявляется как результат осознания самого себя, своей физической и духовной неповторимости, отличности от других людей, уникальности своего ду-

ховного мира и жизненного опыта, проявления способностей и индивидуального стиля в реализации социальных ролей.

Идентичность на социальном уровне понимается Э. Эриксеном как «Я» — категоризация, отнесение себя к определенной социальной группе, внутренняя солидарность с социальными, групповыми идеалами и стандартами.

Социальный механизм формирования идентификации личности, особенности протекания этого процесса на разных этапах социализации рассматривались Г. Тэджфелом и Дж. Тернером, У. Джеймсом, Дж. Мидом, Ч. Кули, П. Бергером и Т. Лукманом. Те или иные аспекты этой проблемы в отечественной социологической науке изучали Г. М. Андреева, М. Н. Губогло, Е. Н. Данилова, М. В. Заковоротная, О. В. Захарова, Е. А. Климов, И. С. Кон, Ю. А. Левада, В. А. Ядов.

На протяжении всей сознательной жизни индивид соотносит себя, свое поведение с социальной реальностью, «значимыми другими», референтными группами (от семьи, трудового коллектива до этноса и государства), усваивает или отвергает определенные ценности, нормы поведения, установки. «Социальное действие, — поясняет М. Вебер, — включая невмешательство или терпеливое принятие может быть ориентировано на прошедшее, настоящее или ожидаемое в будущем поведение других... Оно может быть мстью за прошлые обиды, защитой от опасности в настоящем или мерами защиты от грозящей опасности в будущем»⁶.

По мнению Дж. Мида, взаимодействуя, люди принимают соответствующие их ожиданиям установки других (они названы «*me*»). Но в то же время сохраняют собственную индивидуальность («*I*»), свободу выбора. Каждый человек — это уникальное соотношение *I* и *Me*, формирующееся в процессе общения, усвоения языка, истории, культуры, совместной игры, соревнования и трудовой деятельности.

Чем шире круг социальных взаимодействий индивида, тем многочисленнее группы, с которыми он себя идентифицирует, тем важнее сформировать толерантное отношение к социальным, культурным, конфессиональным различиям и создать тем самым предпосылки для успешной интеграции в изменяющуюся социальную среду. Поэтому толерантность — это своеобразная идеология глобального общества, предполагающая, что индивид должен быть способен принять мир таким, каков он есть, в какой-то мере раствориться в нем. При этом задача состоит в том, чтобы, придерживаясь толерантных взглядов, не утратить собственную идентичность — этническую, региональную, гражданскую — связанную с интериоризацией ценностей своей семьи, малой родины, народа и Отечества в целом. Ведь цель, которую реализует глобальный рынок

⁶ Вебер М. Основные социологические понятия // Западно-европейская социология XIX — начала XX веков. — М., 1990. — С. 475.

труда, заключается не в том, чтобы нивелировать индивидуальность, а в том, чтобы, во-первых, предоставить возможность профессионалу в новой среде реализовать свое «Я», а во-вторых, тем самым создать условия для формирования в обществе эффектов эмерджентности и синергии — состояний, необходимых для достижения более весомого результата, чем тот, который способны получить эти работники поодиночке.

На субъективном уровне проблему соотношения согласия и сопротивления новым ценностям переживают не только мигранты, но и любой маргинал — индивид, покинувший привычную статусную группу и еще не ставший «своим» в новой. Но модели поведения мигрантов в чужой стране — классический пример того, как с большим или меньшим успехом происходит процесс их самоидентификации.

Известно, что взаимодействие культур осуществляется в трёх вариантах: ассимиляция (культурное поглощение), диффузия (стихийное взаимное проникновение культурных комплексов), культурный отбор (избирательное принятие ценностей другой культуры). На индивидуальном уровне отношений такое взаимодействие может быть объяснено в рамках классической социологической диады взаимодействия «сотрудничество — соперничество», реализуемой как повседневных жизни, так и в профессиональной деятельности.

Сотрудничество имеет огромное количество конкретных форм проявления: деловое партнерство, дружба, солидарность, взаимопомощь, взаимная заинтересованность, поддержка, уважение, предоставление взаимных гарантий и другие.

Соперничество проявляется в стремлении опередить другого, добиться большего успеха, овладеть единолично искомой ценностью. Его характерная особенность — наличие неделимого объекта, представляющего одинаковый интерес для участников взаимодействия. Соперничество может развиваться в формах конкуренции или конфликта. Конкуренция, несмотря на всю возможную остроту этих социальных отношений — более цивилизованная форма соперничества, она не сопровождается агрессивными, вызывающими попытки одной из сторон лишить другую сторону неделимого объекта, или даже физически ее устранить, что нередко характерно для конфликта. Другим их отличием является то, что конкуренция не всегда предполагает знание соперника, а конфликт имеет адресную направленность.

Социальный конфликт не всегда является продолжением конкуренции. Он может возникнуть и на основе сотрудничества, если одна из сторон будет предпринимать попытки изменить устоявшиеся правила взаимодействия, перераспределить ресурсы или полномочия в свою пользу. Каков бы ни был конкретный повод для конфликта, за ним всегда стоит несогласие одной из сторон с ценностями и целями другой стороны. На-

пример, в первичных группах часто формирование этнической и гражданской идентичности личности строится на основе ценностей этноцентризма, который расценивается субъектами социализации (не без основания!) как источник развития патриотических чувств. Однако этноцентризм может стать отправной точкой и для развития шовинизма — убеждений в превосходстве своей культуры и этноса над другими. Крайний этноцентризм лишает людей необходимой доли самокритичности, мешает самосовершенствоваться, порождает враждебность, ксенофобию, а вслед за ними — и этнические конфликты. В результате, затрудняется или даже становится невозможной адаптация к новым условиям жизни, наступает кризис идентичности или, по терминологии П. Штомпки, «социальная (культурная) травма». Травматические события (революции, экономические кризисы, войны) воспринимаются как хаос: вызывают нарушение привычного образа мысли и действий, разрушают устоявшийся мир ожиданий — обязательств, прежние модели поведения. В противовес хаосу, в такие периоды отмечается возрастание потребностей человека к упорядочению и структуризации окружающего мира, достижению экзистенциальной безопасности и равновесия (А. Маслоу, П. Штомпка), достигаемой человеком через процесс категоризации, т. е., сближения с теми, кого он считает «своими» (земляки, «братья по вере», сослуживцы) в противовес «чужим».

Избрание индивидом того или иного варианта взаимодействия определяется как опытом повседневных практик, воспроизводством успешных примеров личного действия, так и духовными ценностями, усвоенными в процессе социализации: культурными, национальными, религиозными, представлениями о добре и зле, должном и недопустимом, чести, достоинстве, справедливости.

По мере расширения масштабов социальной мобильности (в том числе, и трудовой миграции), все чаще поднимается проблема о необходимости разумного соотношения в государственной политике и деятельности институтов социализации инструментов формирования мультикультурализма и толерантности. В качестве наиболее эффективных механизмов, обеспечивающих устойчивость и необходимую изменчивость, в цивилизованном мире выступают социальные институты, прежде всего, институт образования, который должен осуществлять подготовку и переподготовку специалистов с учетом формирования компетенций, соответствующих тенденциям развития глобального рынка труда.